

座談会 クラブに関わる人材の発掘・確保、育成

～「人材」に関わる情報提供と
ネットワーク化について～

theme 2



**クラブ理念の共有を最優先に
それぞれのクラブに合う育成を**

飯田 私たちの場合、育成と言っても、
「プロフェッショナルの育成」とは違
うかもしれません。スタッフの方には、
簡単な受付や託児のお手伝いから始
めていただき、その方の長所を生かした
役割分担を心掛け、徐々に仕事を覚
えていただいています。

助成金の減少などもあり、昨年末に
受付スタッフの従業員を減らしまし
たが、クラブでの仕事がない日も、レ
ッスンに参加するなど、スタッフの足が
遠のくことはありませんでした。普
段から率先して行っていたコミュニケ
ーションのおかげで、「あすば」がス
レス解消の場、元気を貰う場になっ
ているのだと思います。スタッフと会
話し意見をどんどん取り入れて、やる
気をアップしてもらうことが、クラブ
への愛着を生み、結果的に人材の育成
になっているのかもしれない。

紙本 クラブを立ち上げた初期は、日
毎に仕事が増らんでいきました。も
ともと私は、指導のプロではなかつた
ので、指導者の育成の意味も含めて、現
場を少しずつスタッフに任せて、自分
は運営に専念するという仕事の分担を
しましたね。それにはスポーツ界にお
いて、指導者を目指す人は多いが、運
営の仕事を目指する人材は、まだまだ
少ないという背景もあります。現在、

運営スタッフは、私の他、正職員が1名、アルバイト1名の3名です。運営スタッフを育てるのは、私の中ではある意味、指導者を育てるよりも難しさがありません。ただ、最近では、クラブを立ち上げたいという目標を持つ人も現れるようになり変化を感じています。大学などでマネジメントの学科が増えたことが理由の一つかもしれません。

桑田 実務の育成は、実際に仕事をさせるしかないと思っています。ただし、総合型クラブでは、指導者も運営スタッフも、単に業務ができれば良い訳ではありません。スポーツを通して地域社会のためになる仕事をしたいという、根本的な人間性や社会性が問われ



ます。そういう理念の部分を共有できているスタッフが多ければ多いほど大きなパワーになりますね。

技術指導や運営、関連団体とのやり取り、それぞれが若手が経験のあるスタッフと同じレベルで行動することは難しくても、同じ理念を生活レベルで持っているに近づけることができます。**紙本** 桑田さんのおっしゃる通り、理念の共有と自分で成長しようというモチベーションは大事です。クラブでは、現場の指導者に営業活動や経理をお願いすることもあります。振り分けた仕事だけでなく、率先して多岐にわたる仕事をする姿勢が必要です。

飯田 私も、理念は大切だと思います。設立準備時期に、クラブアドバイザーの指導を受けながら理念作りをしたのですが、その時は、実務に追われて



いて必要性を感じませんでした。ただ、いざ活動を始めてみると、共通して言える理念があることで新しいスタッフが入っても目的がブレません。その時のアドバイザーさんには感謝しています。

桑田 また、総合型クラブはボランティア主体と雇用主体の所があり、両者間で経営の話をして共有できない部分が出てきます。育成に関してもそれは同じで、その内容や方法も変わってくると思います。

飯田 そういう意味では、私たちの施設は、ボランティアが主体のクラブと言えますが、今はいいスタッフが恵まれています。一方で、子育てがひと段落すると、社会復帰してクラブからは離れてしまうという問題も抱えているため、資金繰りができれば、クラブを雇用の場にした

という思いもあります。

桑田 ボランティアスタッフの人たちは、お金のために来る訳ではない、けれども、交通費くらいは……という思いはあるところですからね。

紙本 ボランティアスタッフのモチベーションを保つのは難しいですね。

桑田 東京オリンピック・パラリンピックの開催が決まったことでスポーツ市場の雇用も変わってくるはず。そういう意味では、クラブの運営や人材育成も、時代背景の変化に対応しなければいけません。指導者資格制度なども、それに即して、大きな改革ではなく、「味付けを変える」といった変化はして欲しいと思います。

